

ALEKSANDRA PRZYSTAŚ*

Uwarunkowania przeciwdziałania zjawisku dyskryminacji osób niskich w przestrzeni publicznej i projektowaniu użytkowym – w perspektywie stanowienia i stosowania prawa

Wprowadzenie

Standard równości wobec prawa, gwarantowany Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej¹ i przepisami aktów prawa międzynarodowego, których Polska jest stroną, ma zastosowanie do wszystkich aspektów funkcjonowania człowieka w społeczeństwie (w życiu społecznym i w relacjach z władzami publicznymi). Prawnie gwarantowana równość, czy ściślej – równość szans, powinna być realizowana na etapie zarówno stanowienia, jak i stosowania prawa, w tym ostatnim przypadku nie tylko przez władze publiczne, lecz także przez wszystkie podmioty znajdujące się w zasięgu jurysdykcji norm antydyskryminacyjnych. Niemniej żaden przepis nie przewiduje wprost zakazu dyskryminacji osób charakteryzujących się niskim wzrostem, czyli wzrost nie jest wymieniany *expressis verbis* w przepisach prawa jako cecha dyskryminująca faktycznie, w związku z którą państwo musiałoby podejmować jakieś działania kompensujące. Jednakże obowiązki prawne w zakresie niedyskryminacji grupy osób charakteryzujących się relatywnie niskim wzrostem należy rozpatrywać w kontekście przepisu art. 32 Konstytucji, który wprowadza zakaz dyskryminacji z jakiegokolwiek przyczyny.

* Aleksandra Przystaś, Uniwersytet Wrocławski, e-mail: ola.przystas@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-0837-8302>.

¹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 IV 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.), dalej „Konstytucja RP” lub „Konstytucja”.

Analiza tego przepisu prowadzi więc do wniosku, że wśród przyczyn faktycznie mogących być powodem dyskryminacji można wyróżnić właśnie wzrost danej osoby, jeżeli jest to cecha, która w relacjach społecznych jest powodem niesprawiedliwego traktowania lub jest „pretekstem” do naruszania praw danej osoby, a jak wynika z powołanej regulacji, ta postać dyskryminacji jest zakazana już na poziomie ustawy zasadniczej. Przedmiotem analizy niniejszego opracowania jest więc kwestia korelacji przepisów prawa wyznaczających zakaz dyskryminacji a faktyczną sytuacją osób o niskim wzroście. Aby to ukazać, zaprezentowane zostały studia przypadku w zakresie naruszeń w stosunku do osób o niskim wzroście. W szczególności celem artykułu jest wskazanie takich kierunków regulacji prawnej i postulowanego standardu wykonywania prawa, by faktyczna dyskryminacja osób niskich w sferze publicznej została wyeliminowana.

W artykule poruszona została problematyka podmiotowości prawnej osób niskich, dyskryminacji społecznej i gospodarczej, w tym dyskryminacji w zatrudnieniu. Analiza prawa, dokumentów oraz innych materiałów empirycznych umożliwi wskazanie także dosyć istotnych dla dobrostanu osób niskich kwestii związanych z funkcjonowaniem w „uśrednionym wzrostowo” społeczeństwie – m.in. zjawisko infantylicyzacji tych osób przez otoczenie. Może ono z kolei prowadzić do naruszania godności tych osób oraz ograniczać realizację przez nich np. praw pracowniczych czy praw przyznanych przepisami prawa publicznego. Ponadto w artykule poruszony został problem niedogodności życia codziennego osób, które nie mieszczą się w normach powszechnie stosowanych w projektowaniu przedmiotów użytkowych i obiektów architektonicznych. Na tym tle zaproponowane zostaną rozwiązania prawne i faktyczne na sytuacje dyskryminujące dotyczące funkcjonowania w społeczeństwie osób uznawanych za niskie.

1. Definicja osoby niskiej

Ponieważ w polskim obszarze prawnym nie ma definicji legalnej osoby niskiej, to zarówno samo pojęcie osoby niskiej, jak i konkretne obowiązki prawne dotyczące kształtowania sytuacji prawnej i oddziaływania na sytuację faktyczną osób mieszczących się w tej kategorii należy wyinterpretować z przepisów mających zastosowanie w sytuacjach, które

faktycznie mogłyby dotyczyć osób o niskim wzroście. Jeżeli chodzi o konkretne obszary stosowania prawa, przykładem takich regulacji są normy zawarte m.in. w załączniku do Rozporządzenia Komisji UE nr 1300/2014² w sprawie technicznych specyfikacji interoperacyjności odnoszących się do dostępności systemu kolei Unii Europejskiej dla osób niepełnosprawnych i osób o ograniczonej możliwości poruszania się, w którym posłużono się właśnie kategorią „osób o ograniczonych możliwościach poruszania się”. Bez wątplenia, jeżeli chodzi o pokonywanie barier architektonicznych, osoby niskie można by zakwalifikować do kategorii osób, które mają ograniczone możliwości ruchowe. W przytoczonym tu akcie prawnym, w pkt 2.2 „osoba o ograniczonej możliwości poruszania się” wskazana jest łącznie z „osobą niepełnosprawną” i oznacza „każdą osobę dotkniętą trwałym lub czasowym upośledzeniem fizycznym³, umysłowym, intelektualnym lub sensorycznym, które to upośledzenie może utrudniać takiej osobie – w konfrontacji z różnymi barierami – pełne i skuteczne korzystanie ze środków transportu na równi z innymi pasażerami, lub której możliwość poruszania się przy korzystaniu z transportu jest ograniczona z powodu wieku”. Jest to przykład regulacji ukazujący mechanizm wykładni możliwej do zastosowania w przypadku realizowania przez osoby niskie praw podmiotowych w zakresie korzystania z obiektów i urządzeń użyteczności publicznej⁴.

Brak w polskim obrocie prawnym definicji legalnej osoby niskiej wskazuje na stosowanie wykładni językowej w tym zakresie. Należy zatem dokonać przeglądu definicji w literaturze przedmiotu w celu ustalenia, jak powszechnie rozumiane jest pojęcie osoby niskiej.

² Rozporządzenie Komisji (UE) nr 1300/2014 z dnia 18 XI 2014 r. w sprawie technicznych specyfikacji interoperacyjności odnoszących się do dostępności systemu kolei Unii dla osób niepełnosprawnych i osób o ograniczonej możliwości poruszania się (Dz.U. UE.L.2014.356.110), pkt 2.2. W polskim porządku prawnym definicję niepełnosprawności podaje Ustawa z dnia 27 VIII 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2011 r. Nr 127, poz. 721 ze zm.).

³ W przypadku interpretacji tych przepisów należy zwrócić uwagę na fakt, że pojęcie „upośledzenia” w odniesieniu do osób niskich oznacza obniżenie ich szans funkcjonowania w przestrzeni, w stosunku do tzw. średniej społecznej. W sytuacji, gdy osoba o określonym wzroście „nie mieści się” w typowych schematach projektowania, należy uznać, że dany wzrost jest czynnikiem, który faktycznie ją upośledza.

⁴ Por. M. Tabernačka, *Prawne zasady korzystania z obiektów i urządzeń użyteczności publicznej*, Warszawa 2013, s. 221–226. Autorka pisze o zasadzie realizacji praw podmiotowych w korzystaniu z urządzeń i obiektów użyteczności publicznej.

Zastrzec należy, że fakt, czy dana osoba jest niska czy wysoka, jest determinowany średnią wzrostu w społeczeństwie, a ta na przestrzeni ostatnich kilkudziesięciu lat się zmieniła⁵. W ujęciu encyklopedycznym jako karłowate klasyfikuje się osoby mierzące poniżej 140 lub 150 cm – odpowiednio dla kobiet i mężczyzn⁶, z kolei za niskorosłą powszechnie uważa się osobę osiągającą wzrost poniżej trzeciego centyla⁷ (154 cm dla kobiet, 167 cm dla mężczyzn⁸). Jak wskazują J. Bielecka-Jasiocha i B. Rymkiewicz-Kluczyńska, niski wzrost definiowany jest jako sytuacja, gdy wysokość ciała danej osoby osiąga wartość poniżej 2 odchyżeń standardowych dla wieku, płci i populacji⁹. Pojęcie osoby niskiej jest zatem pojęciem, w którym klasyfikuje się dosyć szeroka grupa osób. Obejmuje zarówno osobę określaną jako karłowata, niskorosłą, jak również każdą inną osobę poniżej przeciętnego wzrostu dla danego obszaru demograficznego¹⁰. Faktycznie, osoba taka może doświadczyć utrudnień w codziennym funkcjonowaniu ze względu na swój wzrost. Ze względu na bezsprzeczną bliskoznaczność pojęć osoby niskiej i osoby niskorosłej w niniejszym artykule przyjęto ich wymienne stosowanie.

⁵ W latach 1985–2019 wzrost przeciętnego Polaka wzrósł o 4,5 cm, a przeciętnej Polki o 1,9 cm. *Height. Evolution of height over time*, NCD Risk Factor Collaboration, <https://www.ncdrisc.org/height-mean-ranking.html> (dostęp: 28 II 2023).

⁶ *Encyklopedia PWN* [online], hasło: karłowatość, <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/karlowatosc;3920531.html> (dostęp: 6 II 2023).

⁷ Centyl w tym kontekście odnosi się do miary używanej na siatkach centylowych. Siatki centylowe przedstawiają w formie graficznej rozkład danej cechy (najczęściej wagi i wzrostu dzieci i młodzieży) w stosunku do populacji. Niski centyl oznacza, że u większości społeczeństwa miara danej cechy jest wyższa – ludzie są wyżsi, ważą więcej. N. Bieńko, *Siatki centylowe, czyli ocena rozwoju fizycznego i stanu odżywienia dziecka*, <https://ncez.pzh.gov.pl/dzieci-i-mlodziez/siatki-centylowe-czyli-ocena-rozwoju-fizycznego-i-stanu-odzywienia-dziecka/> (dostęp: 28 II 2023).

⁸ E. Małecka-Tendera, *Niskorosłość*, mp.pl, 23 XI 2016, <https://www.mp.pl/pacjent/pediatria/choroby/endokrynologia/68498,niskoroslosc> (dostęp: 6 II 2023).

⁹ J. Bielecka-Jasiocha, B. Rymkiewicz-Kluczyńska, *Psychospołeczne funkcjonowanie dzieci niskorosłych*, „Endokrynologia Pediatria” 2008, t. 7, nr 1(22). Niemalże identyczną definicję niskorosłości przejmują L. Grzechlak, A. Wiśniewska, R. Ślusarz, *Ocena satysfakcji rodziców z leczenia ludzkim rekombinowanym hormonem wzrostu dzieci z somatotropinową niedoczynnością przysadki*, „Innowacje w Pielęgniarstwie i Naukach o Zdrowiu” 2020, nr 4(5), s. 38–53.

¹⁰ *Mapa średniego wzrostu mieszkańców różnych krajów świata*, Gisplay.pl, 28 VII 2016, <https://gisplay.pl/gis/6235-mapa-wzrostu.html> (dostęp: 6 II 2023).

2. Społeczny kontekst funkcjonowania osób o niskim wzroście

2.1. Zjawisko nieświadomionej dyskryminacji

Opisywane w literaturze i w debacie publicznej przykłady dyskryminacji osób niskich – jak wskazują opinie przedstawiane przez osoby, które padły jej ofiarą – nie zawsze są zauważane przez opinię publiczną i często fakt cierpienia niskich osób nie spotyka się z empatycznym oddźwiękiem środowiska społecznego, w którym te osoby funkcjonują. Faktem społecznym jest stereotypowe podejście do osób niskich, co dzieje się zarówno w środowisku społecznym funkcjonowania tych osób, jak i ze strony funkcjonariuszy sfery publicznej. To ostatnie powinno budzić szczególne zaniepokojenie, gdy dyskryminacji dopuszczają się przedstawiciele zawodów medycznych¹¹.

Tego rodzaju dyskryminacja objawia się w różnych zachowaniach, ale pierwszym jej sygnałem jest warstwa komunikacyjna już na poziomie diagnozowania ewentualnych problemów medycznych, których przejawem może być wzrost niższy od średniej społecznej. Doświadczenie uczy, że w przypadku wizyt lekarskich, w których uczestniczy dziecko, np. w poradni endokrynologicznej w celu zbadania nieprawidłowości rozwoju oraz możliwych podstaw zaburzeń wzrostu rodzic i dziecko często słyszą słowa „przykro mi” i „niestety” w odniesieniu do niskiego wzrostu. Są to zwroty sugerujące stereotypowe¹² postrzeżenie osób niskich, jako „niepełnowartościowych”¹³ społecznie. Choć odbywa

¹¹ H. Zieniewicz, *Wpływ niskiego wzrostu na życie osoby nim dotkniętej*, „Current Problems of Psychiatrii” 2010, nr 11(4), https://nieduzi.org/wp-content/uploads/2016/06/wpływ_niskiego_wzrostu_na_życie_osoby_nim_dotkniętej.pdf (dostęp: 7 II 2023).

¹² Warto zwrócić uwagę na fakt, że stereotypizacja osób niskich jako niepełnowartościowych przez lekarzy koreluje z ich indywidualnym, aczkolwiek być może nieświadomionym podejściem do problemu niskorosłości. Lekarz powinien być wrażliwy na swoje preferencje, gdyż jak np. zauważa M. Tabernacka, by móc skutecznie unikać stereotypizacji, należy zachować wrażliwość na własne preferencje, które prowadzą do posługiwania się w wypowiedziach tzw. etykietkami. Natomiast, jak wskazuje autorka, mechanizm etykietowania w rzeczywistości ma więcej poważnych konsekwencji dla komunikacji niż tylko ryzyko dyskryminacji. M. Tabernacka, *Negocjacje i mediacje w sferze publicznej*, Warszawa 2018, s. 192–193.

¹³ Język wykluczający nie zawsze jest intencjonalny. Rozmówca może nie zdawać sobie sprawy, że jego słowa zostaną odebrane negatywnie. Jak piszą J. Stewart i C. Logan słowa pomagają budować świat międzyludzki, a etykiety negatywne przyczyniają się do tego, że świat ów jest toksyczny. J. Stewart, C. Logan, *Komunikowanie się werbalne*, w: *Mosty zamiast murów. Podręcznik komunikacji interpersonalnej – praca zbiorowa*, pod red. J. Stewarta, Warszawa 2012, s. 99–101.

się to w sposób subtelny, to może wywołać u dziecka silne i długotrwałe zaburzenia postrzegania siebie jako pełnego człowieka. Osoba wykonująca zawód lekarza z założenia obdarzona jest wysokim poziomem zaufania społecznego i postrzegana jest jako osoba niezagrażająca dobrostanowi pacjenta¹⁴. To powoduje, że wobec lekarzy formułowane są wysokie oczekiwania społeczne dotyczące m.in. fachowości i etycznego standardu postępowania. Lekarz powinien być szczególnie wrażliwy na potencjalną dyskryminację i stereotypizację pacjentów. Pozornie nieszkodliwe słowa, mające oddać współczucie, są przykładem, jak bardzo głęboko w świadomości społecznej tkwi problem dyskryminacji osób niskich. W społeczeństwie, w którym panują wszak standardy egalitaryzmu społecznego, niski wzrost nie powinien być traktowany jako coś przykrego, powód do smutku lub współczucia. Nie powinien być utożsamiany z obniżeniem szans życiowych w społeczeństwie, a osoby komunikujące się z osobami o niskim wzroście powinny być wrażliwe na ryzyko, nawet nieświadomego, naruszenia dobrostanu takich osób.

2.2. Infantyliczacja osób niskich

W oglądzie społeczeństwa osoby niskie często¹⁵ postrzegane są jako młodsze ze względu na ich powierzchownie oceniany wygląd, co wpływa na stereotypową ocenę takich osób¹⁶. W społeczności przywiązującej dużą wagę do cech fizycznych kwestią drugorzędą podczas pierwszej oceny innej osoby stają się cechy niewidoczne z zewnątrz, takie jak inteligencja czy wiek. Doświadczenie uczy, że w konsekwencji głęboko utrwalonych wzorców społecznego postrzegania osoby niskiego wzrostu często traktowane są jako młodsze oraz mające mniejsze

¹⁴ Z Kodeksu Etyki Lekarskiej wynika, że lekarz swoim postępowaniem powinien okazywać kulturę i poszanowanie godności pacjentów. Co więcej, w art. 12 pkt 2 wskazano bezpośrednio, że „[r]elacje między pacjentem a lekarzem powinny opierać się na ich wzajemnym zaufaniu”. Kodeks Etyki Lekarskiej, Naczelna Izba Lekarska, https://nil.org.pl/uploaded_images/1574857770_kodeks-etyki-lekarskiej.pdf (dostęp: 9 III 2023).

¹⁵ Por. U. Jankowska, *Modele niepełnosprawności we współczesnej Polsce, czyli o historycznym obciążeniu i współczesnej sytuacji osób niskorosłych* (praca magisterska, Uniwersytet Warszawski, 2016), https://nieduzi.org/wp-content/uploads/2017/06/Urszula-Jankowska_Modele-niepelnosprawnosci-we-wspolczesnej-Polsce-czyli-o-historycznym-obciazeniu-i-wspolczesnej-sytuacji-osob-niskoroslych.pdf (dostęp: 21 II 2023).

¹⁶ Stereotyp – podzielane społecznie wiedza, poglądy i oczekiwania wobec danej grupy społecznej. *Encyklopedia PWN* [online], hasło: *stereotyp*, <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/;3979617> (dostęp: 21 II 2023).

doświadczenie życiowe. Zauważalna jest tendencja do infantylizacji osób o niskim wzroście, przejawiająca się w traktowaniu ich w sposób, który byłby odpowiedni w relacjach z dzieckiem, czego przykładem może być przesadnie uproszczone mówienie, posługiwanie się spieszczeniami i sugerowanie ograniczonych, czy też jeszcze nierozwiniętych możliwości intelektualnych. O ile komentowanie przez otoczenie odmienności wielkości ciała dziecka jest przez nie mniej odczuwane negatywnie niż w dorosłym życiu (młoda osoba nie zawsze rozumie, jakie znaczenie mają wypowiedane słowa), o tyle ustawiczne zwracanie uwagi na jego wzrost powoduje w nim poczucie odmienności od reszty społeczeństwa, daje wyraz inności i poczucie swoistej „nieadekwatności” społecznej, jeżeli chodzi o szansę integracji ze społeczeństwem na równoprawnych warunkach.

Z relacji osób niskorosłych wynika¹⁷, że wiele z nich spotyka się w przestrzeni publicznej z komentarzami na temat ich wzrostu. Jak wskazują respondenci, najczęściej słyszane są przez nich komentarze od dzieci, które nie rozumieją jeszcze zasad i konwenansów obowiązujących w społeczeństwie. Jednakże równie dotkliwie odczuwane są przez osoby niskie kierowane w ich stronę sygnały niewerbalne innych osób dorosłych sugerujące emocjonalną reakcję związaną z oceną niskiego wzrostu danej osoby. Przykładem juwenalizacji dorosłej osoby niskorosłej ze strony dziecka jest porównanie danej osoby do kogoś w jego wieku – „Czasami mnie zapyta jakieś dziecko, dlaczego jestem sama w sklepie, gdzie jest moja mama”¹⁸. Infantylizacja osób niskich może odbywać się już w pierwszych chwilach poznania osoby niskorosłej. Nierzadkim zjawiskiem jest pomijanie w rozmowie zwrotu grzecznościowego „Pan/Pani”¹⁹, takie zachowanie jest charakterystyczne dla rozmów z młodym odbiorcą, zatem dorosła osoba niska traktowana jest

¹⁷ U. Jankowska, op. cit., s. 96–101.

¹⁸ Ibidem, s. 97.

¹⁹ Jak zauważa M. Marcjanik relacja na *ty* obejmuje nadawców i odbiorców będących osobami niedorosłymi (zwłaszcza dziećmi), ponadto, jak wskazuje autorka, mając nawet oparte na dużym prawdopodobieństwie przypuszczenie, że odbiorca ma na oko szesnaście lat, lepiej jest zwrócić się do niego przez *pan*, *pani* niż do odbiorcy dwudziestoletniego przez *ty*. Zatem poprzez pominięcie zwrotu grzecznościowego w komunikacji z dorosłą osobą niskorosłą zostaje ona porównana wiekiem do dziecka. M. Marcjanik, *Grzeczność w komunikacji językowej*, Warszawa 2007, s. 38–42.

Relacje na *pan*, *pani* charakteryzują się tym, że ich uczestnicy mają – w porównaniu z relacjami na *ty* – wyraźnie zakreślony wokół siebie obszar prywatności, na który wchodzić im wzajemnie nie wolno. M. Marcjanik, *Poradnik językowego savoir-vivre'u*, Warszawa 2009, s. 30.

w sposób, w jaki w naszym społeczeństwie traktuje się dzieci. Znane są również sytuacje, w których osoby postronne bezpośrednio przyrównują dorosłe osoby o niskim wzroście do dzieci – „Raz jakaś babeczka się w kościele pytała mojej mamy, jak byłam dorosła, już miałam chyba 20 lat, ta pani się pyta mojej mamy, czy ja już się potrafię sama ubrać”²⁰ – w podanym przykładzie osoba została „odmłodzona” aż o kilkanaście lat.

Ciągła konieczność udowadniania swojego wieku, swojej dorosłości czy też wiedzy i kwalifikacji, a nawet kompetencji społecznych stwarza ryzyko trudności w funkcjonowaniu społecznym osób niskorosłych i ich frustracji oraz negatywnej samooceny z uwagi na reakcje społeczne, które są wyrazem braku społecznej akceptacji osób o odmiennym wyglądzie.

3. Dyskryminacja architektoniczna – bariery

Osoby niskie (niskorosłe, karłowate, z niedoborem wzrostu) codziennie napotykać bariery utrudniające, a czasem uniemożliwiające im korzystanie z urządzeń przystosowanych do przeciętnych parametrów charakterystycznych dla większej zbiorowości społecznej w społeczeństwie. Mowa tutaj nie tylko o urządzeniach użyteczności publicznej, zarówno obiektach budowlanych, jak i np. środkach transportu zbiorowego, lecz także o rzeczach codziennego użytku, takich jak chociażby meble, pojazdy czy sprzęt AGD.

Osoby niskie, z uwagi na obowiązujący w Polsce zakaz dyskryminacji, mają prawa podmiotowe²¹ do korzystania z obiektów i urządzeń użyteczności publicznej i do funkcjonowania w sferze publicznej na równi z innymi osobami. Aktem prawnym, którego regulacje określają konkretne warunki, jakim powinny odpowiadać budynki, w tym budynki użyteczności publicznej, oraz zapewniającym osobom niepełnosprawnym dostęp do tychże budynków w taki sam sposób jak reszcie społeczeństwa, jest Rozporządzenie z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich

²⁰ U. Jankowska, op. cit., s. 99.

²¹ Istnienie praw podmiotowych nie tylko tworzy prawny obowiązek realizacji zadań państwa przez władze publiczne, lecz także zapewnia jednostkom roszczenia o realizację tych zadań. Jak podaje M. Tabernacka, obywatele i inne jednostki, którym prawo stwarza takie możliwości, mają zatem roszczenie do władz publicznych o podjęcie określonych prawem działań w sferze użyteczności publicznej. M. Tabernacka, *Prawne zasady korzystania z...*, s. 34–35.

usytuowanie²². Choć w rozporządzeniu nie zostają wymienione wprost inne niż niepełnosprawne osoby z ograniczonymi możliwościami poruszania się, to jego regulacje mogą znaleźć zastosowanie w przypadku osób o niskim wzroście. Po pierwsze osoby niskie napotykać takie same problemy w dostępie do obiektów jak osoby niepełnosprawne, po drugie niski wzrost i wiążące się z nim problemy z funkcjonowaniem w społeczeństwie mogą być przesłanką do uzyskania orzeczenia o niepełnosprawności. Poprzez dostosowanie przestrzeni publicznej, jak również urządzeń i obiektów użyteczności publicznej do potrzeb osób niepełnosprawnych dany zostaje wyraz postulatowi egalitarnej dostępności społeczeństwa do realizacji potrzeb poszczególnych członków społeczności w zakresie ich uczestnictwa w życiu społecznym, zarówno w wymiarze kulturalnym, jak i w zakresie zaspokajania takich potrzeb, jak ochrona zdrowia, możliwość podjęcia pracy czy też zapewnienie zaspokajania potrzeb bytowych. O ile zalecenia odnoszące się do standardów dostępności w głównej mierze kierują się poprawą dostępności dla osób niepełnosprawnych, o tyle istnieją opracowania wymieniające jako grupę docelową proponowanych rozwiązań osoby niskiego wzrostu. Dla przykładu w rekomendacjach Prezesa Urzędu Transportu²³ osoby niskiego wzrostu zostały enumeratywnie wymienione wśród osób zaliczających się do osób o ograniczonej możliwości poruszania się.

Jak już wyżej wspomniano, sytuacja osób niskich jest często analogiczna do sytuacji osób niepełnosprawnych, do czego można odnieść zalecenia zawarte w cytowanych dalej *Wrocławskich standardach dostępności przestrzeni miejskich*²⁴. Jest w nich mowa o projektowaniu nowych przestrzeni z myślą o stałym podnoszeniu standardu dostępności, w założeniu mającym zapewnić osobom niepełnosprawnym możliwość korzystania z urządzeń i obiektów architektonicznych na równi

²² Tekst jedn. Dz.U. 2022, poz. 1225.

²³ Urząd Transportu Kolejowego, *Obsługa osób o ograniczonej możliwości poruszania się na rynku pasażerskich usług kolejowych – Rekomendacje Prezesa Urzędu Transportu Kolejowego*, 2013, https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwixl5uNzoT9AhWrlosKHfGCVwQFnoECBQQAQ&url=https%3A%2F%2Futk.gov.pl%2Fdownload%2F1%2F4398%2Frekomendacje101.pdf&usg=AOvVaw3BnLICROHGnybmVO2-X_DC (dostęp: 6 II 2023).

²⁴ Fundacja Polska Bez Barrier, *Wrocławskie standardy dostępności przestrzeni miejskich*, 2019, https://polskabezbarier.org/documents/standardy_dostepnosc_i_wroclaw_prze-strzenie_miejskie.pdf (dostęp: 16 II 2023). Udostępniono także osobne opracowanie uwzględniające w szczególności przestrzenie osiedlowe.

z pozostałą częścią społeczeństwa. Jak wskazano w założeniach *Wrocławskich standardów dostępności przestrzeni miejskich* poprawa dostępności nie jest ograniczona jedynie do polepszenia możliwości korzystania ze społeczeństwa przez osoby niepełnosprawne, lecz przez każdego, niezależnie od stopnia jego sprawności. W treści dokumentu wspomniano bezpośrednio osoby niskie jako beneficjentów proponowanych rozwiązań. Podobnym dokumentem uwzględniającym szczególne potrzeby osób różniących się potrzebami od przeciętnego użytkownika jest poradnik wskazujący kierunki rozwoju przestrzeni przy uwzględnianiu koncepcji uniwersalnego projektowania. Jak słusznie w nim wskazano, „[u]żytkownikiem przestrzeni publicznej jest każdy, wobec czego podczas projektowania należy brać pod uwagę potrzeby wszystkich ludzi”²⁵. W poradniku zauważono ponadto, że osoby mające trudności w poruszaniu się, także osoby niskie, stanowią część społeczeństwa oraz powinny mieć możliwość realizacji swoich praw w dostępie do środowiska.

Należy uznać, że obecnie promowany standard dostępności nowo projektowanych budynków i obiektów oraz urządzeń użyteczności publicznej jest wyrazem funkcjonowania w polskim obszarze prawnym zasady egalitaryzmu społecznego, niemniej konieczne są także działania mające na celu likwidację barier architektonicznych, powstałych przed rozpowszechnieniem idei dostępności. Inicjatywą zasługującą na uwagę w związku z realizowanym przez nią celem poprawiania dostępności miejsc, urządzeń i obiektów dla osób niepełnosprawnych jest dofinansowanie do likwidacji barier architektonicznych obsługiwane przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych²⁶. Wnioski o dofinansowanie przedsięwzięć mogą składać niestety jedynie osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności lub jego odpowiednik²⁷.

²⁵ Ministerstwo Infrastruktury i Budownictwa, *Standardy dostępności budynków dla osób z niepełnosprawnościami. Uwzględniając koncepcję uniwersalnego projektowania – poradnik*, Warszawa 2017, s. 4, <https://instytutksiazki.pl/files/upload/files/Standardy%20dost%C4%99pno%C5%9Bci%20budynk%C3%B3w%20dla%20os%C3%B3b%20z%20niepe%C5%82nosprawno%C5%9Bciami.pdf> (dostęp: 16 II 2023). Na uznanie zasługuje oprawa graficzna poradnika ukazująca na rysunkach proponowane rozwiązania, jak również wskazująca ich rzeczywiste zastosowanie na przykładzie polskich miast.

²⁶ *Likwidacja barier (PJM)*, Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, 24 XI 2021, <https://niepelnosprawni.gov.pl/a,12,likwidacja-barier-pjm> (dostęp: 6 II 2023).

²⁷ *Skorzystaj z dofinansowania do likwidacji barier architektonicznych*, Gov.pl, 8 II 2023, <https://www.gov.pl/web/gov/skorzystaj-z-dofinansowania-do-likwidacji-barier-architektonicznych> (dostęp: 15 II 2023).

Osoby o niskim wzroście nie są zatem założoną grupą docelową dofinansowania, ale mogą być jego beneficjentami, jeśli uzyskają orzeczenie o niepełnosprawności z uwagi na choroby takie jak achondroplazja²⁸, objawiające się przede wszystkim ponadprzeciętnie niskim wzrostem.

4. Problem egalitaryzmu w projektowaniu mebli

Przestrzeń publiczna, jak również urządzenia i obiekty użyteczności publicznej powinny być dostosowane do potrzeb całego społeczeństwa. Utrzymanie odpowiedniego standardu dostępności jest zatem postulatem szczególnie istotnym w kontekście projektowania architektury dostępnej dla ogółu społeczeństwa, niemniej jednak sfera prywatna, w której funkcjonuje osoba niska, również powinna odpowiadać pewnym standardom. Poniżej zaprezentowano porównanie przykładowych mebli – pod kątem ich dostępności użytkowej, a także możliwości dostosowania ofert firm meblarskich do jak najszerszego kręgu odbiorców.

Zgodnie z informacjami podanymi na stronie internetowej sklepu Agata Meble standardowy blat kuchenny, najbardziej optymalny dla większości społeczeństwa, powinien znajdować się na wysokości 85–86 cm od podłogi²⁹. W swojej ofercie firma ma szafki o standardowej wysokości 82 cm, do której należy doliczyć grubość blatu, wynoszącą 2–3 cm. Na rynku meblarskim, standardowa wysokość szafek podyktowana jest wymiarami sprzętów AGD, takich jak zmywarka lub piekarnik. W sklepach IKEA, jednych z najpopularniejszych sklepów meblowych, całkowita wysokość standardowych szafek stojących do zabudowy kuchennej wynosi 91 cm, czyli więcej niż wysokość zalecana dla użytkownika średniego wzrostu w sklepie Agata Meble czy też innych³⁰. Wymiar ten dotyczy jednak gotowych opcji zabudowy

²⁸ Achondroplazja – med. dziedzicznie uwarunkowane zaburzenie rozwoju szkieletu; prowadzi do znacznych dysproporcji w budowie ciała; charakterystyczne pogrubienie nasad kości długich, wąska i krótka nasada czaszki, duża głowa, prawidłowej długości tułów, skrócenie kończyn. *Encyklopedia PWN* [online], hasło: *achondroplazja*, <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/achondroplazja;3865506.html> (dostęp: 21 II 2023).

²⁹ *Na jakiej wysokości powinien być blat w kuchni? Złote zasady projektowania kuchni*, <https://www.agatameble.pl/inspiracje/na-jakiej-wysokosci-powinien-byc-blatt-w-kuchni-zlote-zasady-projektowania-kuchni-a9840> (dostęp: 6 II 2023). Taką samą proponowaną wysokość blatu roboczego w kuchni podają również inne sklepy z meblami kuchennymi oraz serwisy odnoszące się do tematyki projektowania wnętrz i ergonomii użytkownika mebli.

³⁰ Podobne wymiary podają również inne sklepy meblarskie: *Komfort, Na jakiej wysokości blat kuchenny? 4 rady eksperta!*, *Komfort.pl*, <https://komfort.pl/blog/>

kuchennej, a oferta sklepu zawiera elementy pozwalające konsumentowi na dopasowanie wysokości zabudowy do indywidualnych potrzeb użytkownika³¹. Umożliwienie konsumentom dostosowania wymiarów mebli do ich osobistych preferencji znacząco wpływa na wygodę ich funkcjonowania w przestrzeni prywatnej, ma także wymiar antydyskryminacyjny w stosunku do osób, których wzrost nie odpowiada standardom przyjmowanym w projektowaniu.

Jeżeli zaś chodzi o standard wysokości krzesła, to przeważnie wysokością proponowaną jako odpowiednia dla użytkownika średniego wzrostu jest około 50 cm od podłogi do siedziska³², jednak można spotkać się także ze standardami wskazującymi niższe wymiary³³. Krzesła dostępne w katalogu online sklepu IKEA przeważnie mają wysokość siedziska na poziomie 45 cm od podłogi, ale są także dostępne modele wyższe, posiadające siedzisko na wysokości 48 cm lub nawet 51 cm, co jest udogodnieniem przystosowanym do osób wyższych. Przy szukaniu odpowiedniego krzesła do wzrostu danej osoby należy kierować się nie tylko wysokością siedziska, lecz także jego głębokością, która ma zapewnić odpowiednie ułożenie ciała w pozycji siedzącej³⁴. W katalogu

na-jakiej-wysokosci-blat-kuchenny-4-rady-eksperta (dostęp: 9 III 2023); Leroy Merlin, *Wysokość i szerokość blatu kuchennego, czyli jaki blat jest najwygodniejszy?*, Leroy Merlin, 26 XI 2014, <https://www.leroymerlin.pl/kuchnia/wysokosc-i-szerokosc-blatu-kuchennego-czyli-jaki-blat-jest-najwygodniejszy,e4692,l2722.html> (dostęp: 9 III 2023); Max Kuchnie, *Na jakiej wysokości blat kuchenny?*, MaxKuchnie, <https://www.maxkuchnie.pl/artykuly/aranzacje/materialy-wykonczeniowe/na-jakiej-wysokosci-blat-kuchenny-504.html> (dostęp: 9 III 2023).

³¹ Oferta internetowa sklepu IKEA zawiera nogi do szafek kuchennych o wysokościach 5–6,5 cm, 8 cm oraz 16–17 cm. Warto zaznaczyć, że wiele innych sklepów również prowadzi sprzedaż akcesoriów, które umożliwiają dostosowanie mebli do indywidualnych wymagań użytkownika i komfortowe korzystanie z nich osobom o różnych cechach fizycznych.

³² *Jak dobrać krzesła do stołu w jadalni*, ergoExpert, 24 VI 2022, <https://www.ergoexpert.pl/blog/jak-dobrac-krzesla-do-stolu-w-jadalni/> (dostęp: 21 II 2023); *Ergonomia jadalnianego stołu i krzesła*, Delta, 31 I 2021, <https://www.deltachairs.com/ergonomia-jadalnianego-stolu-i-krzesel,b83.html> (dostęp: 21 II 2023).

³³ *Krzesło musi być wygodne. Czym się kierować przy jego wyborze?*, Cztery Kąty, 8 X 2014, <https://czterykaty.pl/czterykaty/56,107676,16771116,krzeslo-musi-byc-wygodne-czym-sie-kierowac-przy-jego-wyborze.html> (dostęp: 21 II 2023).

³⁴ Siedzisko dla osoby niższej powinno mieć ok. 40 cm, aby mogła ona dosięgać nogami do ziemi i tym samym być w odpowiedniej pozycji siedzącej. Zasady stosowane do doboru odpowiedniego krzesła biurowego są analogiczne do zasad doboru krzesła jadalnianego. *Masz niski wzrost? Sprawdź, jakie krzesło biurowe kupić*, Radomski24, 21 XII 2020, <https://radomski24.pl/20201221370729/masz-niski-wzrost-sprawdz-jakie-krzeslo-biurowe-kupic> (dostęp: 21 II 2023).

sklepu IKEA znajdują się krzesła o różnej głębokości siedziska: zdecydowana większość produktów ma głębokość 50 cm lub większą, jednak dostępne są także modele o znacznie mniejszej głębokości, nawet 39 cm, które będą lepiej dopasowane do osób niskich.

Projektując meble, producenci kierują się wartościami odpowiednimi dla przeciętnego użytkownika³⁵, jednak jak wskazano w powyższym porównaniu, istnieją produkty, które byłyby odpowiednie dla osób o nieprzeciętnym wzroście, jak również akcesoria mające umożliwić dopasowanie mebli do indywidualnych potrzeb użytkownika. Warto jednak rozważyć ustalenie osobnej Polskiej Normy lub wprowadzenie urzędowego systemu certyfikacji mebli, które spełniałyby standardy użyteczności dla osób niskich, z uwagi na ich odpowiednio ukształtowaną ergonomię. Oczywiście w dobie wolnego rynku, można by przypuszczać, że konkurujące z sobą firmy meblarskie zapewnią ofertę mebli odpowiednich dla niskich osób niebędących dziećmi, ale ponieważ firmy te w swojej działalności rynkowej kierują się rachunkiem ekonomicznym, nie ma gwarancji, że takie produkty rzeczywiście pojawią się w ich ofercie. Stosowny certyfikat mógłby być wykorzystywany także jako narzędzie marketingowe, gdy dana firma chciałaby kształtować swój wizerunek jako firmy odpowiedzialnej społecznie.

5. Dyskryminacja osób niskich na rynku pracy

W rozważaniach o dyskryminacji w miejscu pracy zwykle wspomina się o takich kryteriach jak płeć, rasa, niepełnosprawność czy chociażby wiek³⁶, za to o wiele rzadziej uwzględnia się kwestię wzrostu

³⁵ Pomocne w ustalaniu odpowiednich parametrów są zapisy Polskich Norm. Są to dokumenty zatwierdzone przez upoważnioną jednostkę organizacyjną, ustalające zasady, wytyczne lub charakterystyki odnoszące się do różnych rodzajów działalności lub ich wyników i zmierzające do uzyskania optymalnego stopnia uporządkowania w określonym zakresie. *Co to jest PN?*, Polski Komitet Normalizacyjny, <https://www.pkn.pl/polskie-normy/informacje-o-pn/co-jest-pn> (dostęp: 1 III 2023).

Cele normalizacji krajowej, wymieniane w ustawie o normalizacji, obejmują m.in. poprawę funkcjonalności, kompatybilności i zamienności wyrobów, procesów i usług oraz regulowanie ich różnorodności. Ustawa z dnia 12 IX 2002 r. o normalizacji (tekst jedn. Dz.U. 2015, poz. 1483).

³⁶ Na przykład w materiałach informacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy sformułowano antydyskryminacyjne zalecenia dla pracodawców, zgodnie z którymi pracodawca nie może kierować się: płcią, wiekiem, niepełnosprawnością, rasą, religią, narodowością, przekonaniami politycznymi, przynależnością związkową, pochodzeniem etnicznym,

jako czynnika wywołującego określone zachowania dyskryminujące w stosunku do pracownika lub osoby ubiegającej się o otrzymanie pracy. Jak zauważa A. Leech, osoby o wyższym wroście postrzegane są jako bardziej inteligentne i posiadające cechy przywódcze. Przeciwnie prezentuje się sytuacja pracowników o niższym wroście – ich kompetencje i kwalifikacje znacznie częściej są podważane, a oni sami nie są traktowani poważnie, za to są oceniani jako mniej doświadczeni³⁷. Z doświadczenia życiowego wiadomo, że większość ludzi kieruje się swoimi zainteresowaniami, umiejętnościami czy też popytem na dany zawód na rynku pracy, kiedy wybiera kierunek kariery. W przypadku osób niskich wybór miejsc pracy, w których mają one rzeczywistą szansę na znalezienie zatrudnienia, jest – z uwagi na ich stereotypowe postrzeganie – w pewnym stopniu ograniczony³⁸.

Zasada niedyskryminacji w zatrudnieniu zawarta w art. 11³ Kodeksu pracy³⁹ zabrania wprost jakiejkolwiek dyskryminacji, bezpośredniej lub pośredniej, wymieniając w szczególności określone cechy. Wskazany w przepisie katalog cech, ze względu na które dyskryminacja jest zakazana, ma charakter otwarty – czyli zakazana jest również dyskryminacja ze względu na cechy niewymienione w tym przepisie wprost. Ustawodawca przez zawarcie w katalogu podstawowych obowiązków pracodawcy obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji, wymienionego w art. 94 pkt 2b, zobowiązał go zarówno do niestosowania praktyk dyskryminujących i równego traktowania pracowników, jak i do przeciwdziałania dyskryminacji przez pracowników, za których jest odpowiedzialny.

wyznaniem, orientacją seksualną, faktem zatrudnienia na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Państwowa Inspekcja Pracy, *Stop dyskryminacji. Poznaj swoje prawa w pracy*, <https://www.pip.gov.pl/pl/t/v/121841/dyskrym.pdf> (dostęp: 21 II 2023).

³⁷ A. Leech, *Drawing the short straw – height discrimination in the workplace*, Shoosmiths 2022, <https://www.shoosmiths.co.uk/insights/legal-updates/drawing-the-short-straw-height-discrimination-in-the-workplace> (dostęp: 6 II 2023).

³⁸ Jak zauważa B. Szczubał, część trudnień może przyczyniać się do ograniczania bądź rezygnacji z uczestnictwa w niektórych formach życia społecznego. Niski wzrost ogranicza możliwości swobodnego wyboru drogi edukacji i kariery zawodowej, może także utrudniać relacje z innymi, szczególnie przy tworzeniu bliskich relacji oraz szukaniu partnera życiowego. B. Szczubał, *Mechanizmy naznaczania społecznego osób z niskorostością*, „Niepełnosprawność” 2014, nr 15, s. 151–166, <https://bazhum.muzhp.pl/media/files/Niepelnosprawnosc/Niepelnosprawnosc-r2014-t-n15/Niepelnosprawnosc-r2014-t-n15-s151-166/Niepelnosprawnosc-r2014-t-n15-s151-166.pdf> (dostęp: 8 II 2023).

³⁹ Ustawa z dnia 24 VI 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. 2022, poz. 1510).

Do zasady równego traktowania w zatrudnieniu odwołują się przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁴⁰ w definicji oferty pracy oraz przepisie art. 36 ust. 5e określającym, że powiatowy urząd pracy nie może przyjąć oferty pracy, jeżeli pracodawca zawarł w ofercie pracy wymagania, które naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów prawa pracy i mogą dyskryminować kandydatów do pracy w szczególności ze względu na wymienione w przepisie cechy. Użycie przez ustawodawcę sformułowania „w szczególności” oznacza, analogicznie jak w przepisach Kodeksu pracy, że zakazana jest również dyskryminacja ze względu na cechy niewymienione wprost, zatem ochroną objęte zostały również osoby o niskim wzroście. Przepis art. 123 ustawy o promocji zatrudnienia penalizuje działanie dyskryminujące (odmowa zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego) jedynie, jeżeli zachodzi dyskryminacja ze względu na określone w przepisie cechy, których katalog ma charakter zamknięty i w którego zakres nie wchodzi kryterium wzrostu. Dyskryminacja osób niskich jest naganna moralnie i zabroniona przez przepisy Kodeksu pracy, do którego uregulowań dotyczących zasady równego traktowania w zatrudnieniu odwołuje się ustawa o promocji zatrudnienia.

Analiza przeprowadzona na europejskim rynku pracy wskazuje, że pracownicy o wyższym wzroście zarabiają więcej. Co ciekawe, wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że to nie ostateczny wzrost człowieka ma największy wpływ na zarobki, ale jego wzrost w wieku nastoletnim. Wskazuje się zatem, że bycie wysokim w tym okresie życia wpływa pozytywnie na doświadczenia społeczne człowieka, co następnie powoduje zwiększenie umiejętności społecznych pozwalających na zdobycie lepszej pozycji na rynku pracy. Co więcej, znaleziono związek między wzrostem a stanowiskiem zajmowanym przez pracownika. Pracodawcy stosują segregację zawodową, w której kandydaci charakteryzujący się wzrostem powyżej średniej krajowej (w Polsce: kobiety – 164,6 cm, mężczyźni – 177,3 cm)⁴¹ mają większe szanse na objęcie stanowiska wymagającego wysokich kwalifikacji. Wykazując, że osoby samozatrudnione nie doświadczają sortowania zawodowego (ich działalność działa, dobrze im płacą), jednocześnie potwierdzono tezę, że czynnikiem powodującym różnice w zarobkach osób o takich

⁴⁰ Ustawa z dnia 20 IV 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. Dz.U. 2022, poz. 690), dalej „ustawa o promocji zatrudnienia”.

⁴¹ *Mapa średniego wzrostu...*

samych zdolnościach, lecz innym wzroście jest w rzeczywistości pracodawca⁴². Poniżej przedstawiono wybrane przykłady dyskryminacji w miejscu pracy.

W 2005 r. szwedzki Sąd Pracy uznał przedsiębiorstwo motoryzacyjne Volvo Cars za winne pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć wobec kobiety starającej się o pracę. Rzecznik Równych Szans reprezentujący kobietę wskazał, że 25–28% kobiet aktywnych zawodowo nie spełniałoby wymagań postawionych przez przedsiębiorstwo, dla mężczyzn poziom ten wynosił zaledwie 1–2%. Za linię obrony przyjęto wskazanie, że wymogi co do wzrostu pracowników uwarunkowane są zmniejszeniem ryzyka występowania szkód w miejscu pracy. Sąd ostatecznie stwierdził, że nie wykazano odpowiedniego związku między zachowaniem bezpieczeństwa w pracy a wzrostem pracownika i uznał Volvo Cars za winne dyskryminacji. Rzecznik Równych Szans w ogłoszeniu prasowym dodatkowo wskazał, że każda osoba ubiegająca się o pracę powinna być osobno oceniana pod względem możliwości siłowych i zasięgu kończyn⁴³.

Sprawa, której dotyczył wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, dotyczyła Greczynki Marii-Eleni Kalliri. Doświadczyła ona dyskryminacji ze względu na wzrost jako kandydatka do Szkoły Oficerskiej i Szkoły Policjantów Akademii Policyjnej. Wymagania dla kandydatów określone w dekrete Prezydenta nr 90/2003 ustalały minimalny wzrost na poziomie 170 cm, przy czym kryterium wzrostu podano bez rozróżnienia płci⁴⁴. W swoim orzeczeniu Trybunał musiał ocenić, czy podane wyma-

⁴² F. Cinnirella, J.K. Winter, *Size Matters! Body Height and Labor Market Discrimination: A Cross-European Analysis*, „CESifo Working Paper” 2019, nr 2733, <https://deliverypdf.ssrn.com/delivery.php?ID=697001127126073127120115074119080074103024036044086003100074106125124080023127091029110032053022109049003123004067097101074115116083094022086126068102115122028104060017067021023094125114109027003071091023020085114030006068006112115079072117071120009&EXT=pdf&INDEX=TRUE> (dostęp: 21 II 2023). W tekście uszczegółowiono, że badania dotyczą głównie starszych pracowników – w większości powyżej 50 roku życia. Badania wskazujące na segregację zawodową opracowano, porównując prawdopodobieństwo zatrudnienia osób o takich samych umiejętnościach i innym wzroście z samozatrudnionymi osobami o jak najbardziej zbliżonych umiejętnościach.

⁴³ A. Berg, *Volvo's demand for a specific height for female work applicant is discrimination, the Swedish Labour Court rules*, Eurofound, 6 XI 2005, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2005/volvos-demand-for-a-specific-height-for-female-work-applicant-is-discrimination-the-swedish-labour> (dostęp: 6 II 2023).

⁴⁴ Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Symvouliotis Epikrateias (Grecja) w dniu 22 VII 2016 r. – Ypourgos Esoterikon, Ypourgos Paideias

gania wzrostu kandydatów są w rzeczywistości właściwe i konieczne. Jak wskazano, znacząca liczba kobiet nie spełniłaby wymogu wzrostu, co wskazuje na pośrednią dyskryminację kobiet. Trybunał uznał, że wykonywanie zadań mających na celu ochronę osób i mienia wymaga odpowiedniej siły, jednakże po pierwsze nie wszystkie zadania policji mają taki charakter, a po drugie nawet jeśli wymagana jest odpowiednia siła, to nie ma to bezpośredniego przełożenia na wzrost. Ponadto zauważono, że do 2003 r. wymagania wzrostu podane były z podziałem na mężczyzn – 170 cm i kobiety – 165 cm, podobnie podane są różne wymagania wzrostu w przypadku greckiej policji portowej i straży przybrzeżnej. Mając na uwadze powyższe, Trybunał orzekł, że wspomniany dekret stanowi pośrednią dyskryminację kobiet⁴⁵. Odniesienie powyższej sprawy do polskich przepisów prawnych każe zauważyć, że polska ustawa zasadnicza w art. 60 wprowadza prawo dostępu do służby publicznej na jednakowych zasadach dla wszystkich obywateli polskich. Oznacza to, że żadna cecha człowieka, w tym wzrost, nie może stanowić kryterium uniemożliwiającego, a nawet utrudniającego, dostęp do służby publicznej.

Pewne odmienne uwarunkowania dotyczą branży lotniczej, która stawia przed kandydatami na stanowisko stewardesy (stewarda) wymogi dotyczące ich wyglądu. Pod uwagę brany jest m.in. wzrost, który średnio powinien mieścić się w zakresie od 160 do 180 cm, przy czym niektóre linie lotnicze ustanawiają wymagania osobno dla kobiet i mężczyzn⁴⁶. Preferencje wzrostu pracowników w tym wypadku są jak najbardziej racjonalne i podyktowane specyficznym środowiskiem pracy, w którym znajduje się pracownik. O ile jednak ograniczenie maksymalnego wzrostu pracownika może zostać uzasadnione wymiarami kabiny samolotu i brakiem dostatecznego miejsca do bezpiecznej pracy osoby wysokiej, o tyle przy odmowie zatrudnienia osoby niskiej powinny być brane pod uwagę jej możliwości fizyczne, w tym zakres ruchu ramion, nie tylko sam wzrost. Nawiązując do wspomnianego wcześniej rozwiązania zaproponowanego przez szwedzkiego Rzecznika Równych Szans, należy

kai Thriskevmaton/Maria-Eleni Kalliri (sprawa C-409/16), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62016CN0409> (dostęp: 6 II 2023).

⁴⁵ U. Belavusau, *Height Discrimination in EU Law: The Case of Kalliri (C-409/16) at the Court of Justice*, European Law Blog, 11 VI 2018, <https://europeanlawblog.eu/2018/06/11/height-discrimination-in-eu-law-the-case-of-kalliri-c-409-16-at-the-court-of-justice/> (dostęp: 20 II 2023).

⁴⁶ *Kryteria doboru stewardess*, Stewardessa.eu, 2022, <http://stewardessa.eu/kryteria-doboru-stewardess/> (dostęp: 6 II 2023).

postulować standard indywidualnej oceny możliwości kandydatów na pracowników w danej firmie czy instytucji, nie zaś przyjęcie zasady, że określony, np. niższy wzrost bezsprzecznie koreluje z brakiem możliwości pracy w danym środowisku.

Zaakcentowana powyżej międzynarodowa linia orzecznicza skłania się zatem ku rozpoznawaniu kryterium wzrostu jako cechy mogącej być wartością dyskryminującą. Przekłada się to następnie na większą zauważalność problemu nie tylko w kraju, w którym sprawa się toczyła, lecz także poza nim⁴⁷.

6. Eliminacja dyskryminacji osób niskich w wybranych krajach

Jak wynika z wyżej przeprowadzonych rozważań, polski obszar prawny już na etapie rozwiązań ustrojowoprawnych przewiduje stosowanie instrumentów antydyskryminacyjnych, które mogą znaleźć zastosowanie także do sytuacji prawnej i faktycznej osób o niskim wzroście. Warto przyrzeć się w tym miejscu rozwiązaniom przyjętym w innych wybranych krajach, zważywszy, że w obszarach prawnych poszczególnych państw przyjmuje się przepisy odpowiednie dla swoistych uwarunkowań społecznych. Pewne kategorie przepisów zawierających normy ustrojowe lub takie, które regulują relacje władz publicznych z obywatelami, w większości systemów prawnych współczesnych państw respektują uniwersalny standard praw człowieka, w którym właśnie mieszczą się przepisy antydyskryminacyjne. Należy jednak także przywołać regulacje prawne wymieniające cechy fizyczne, w tym wzrost, jako uwarunkowania, ze względu na które dyskryminacja jest zakazana i projektujące standard postępowania przeciwdziałający zjawisku dyskryminacji. Przytoczone poniżej przypadki mają na celu ukazanie, że stworzenie takich regulacji jest możliwe i potrzebne dla zapewnienia podwyższonego standardu zakazu dyskryminacji ze względu na cechy inne niż dotychczas wymieniane wprost w prawie polskim.

⁴⁷ Jak zauważa K. Śmiszek, bez znaczenia prawnego jest, czy w działaniach podmiotu dyskryminującego wystąpiła wina umyślna, nieumyślna, czy też nie dochowano nawet należytej staranności. To sprawia, iż w postępowaniach z zakresu roszczeń antydyskryminacyjnych obowiązuje zaostrożony standard ochrony, a odpowiedzialność grozi za sam fakt naruszenia inijnej normy antydyskryminacyjnej. K. Śmiszek, *Mechanizm dochodzenia roszczeń w sprawach o dyskryminację*, w: *Prawo antydyskryminacyjne Unii Europejskiej*, pod red. A. Zawidzkiej-Lojek, A. Szczerby-Zawady, Warszawa 2015, s. 306–307.

Obowiązujące w Republice Francuskiej przepisy Kodeksu karnego w art. 225-1⁴⁸, jak również Kodeksu pracy w art. L. 1132-1⁴⁹ zakazują dyskryminacji ze względu na enumeratywnie wymienione uwarunkowania, w tym ze względu na wygląd fizyczny. Francuski Rzecznik Praw Obywatelskich⁵⁰ definiuje wygląd fizyczny jako zespół cech fizycznych i widocznych atrybutów właściwych osobie, które odnoszą się do jej integralności zarówno fizycznej, jak i cielesnej (morfologia, wzrost, waga, rysy twarzy, fenotyp, stygmaty itp.) jako elementy związane z wyrażaniem jej osobowości⁵¹. Ochrona osób niskich przed dyskryminacją w prawie francuskim zapewniona jest przez uwzględnienie wzrostu jako cechy wyglądu fizycznego. Chroniony jest on w prawie karnym w zakresie dyskryminacji dokonywanej przez osoby sprawujące władzę lub funkcję publiczną oraz w prawie pracy – w którym zakaz dyskryminacji odnosi się m.in. do procesu rekrutacji, stażów i szkoleń oraz rozwiązywania stosunku pracy.

W prawie Związku Australijskiego obowiązuje ustawa o równych szansach z 2010 r. zakazująca dyskryminacji ze względu na cechy fizyczne⁵². W definicji pojęcia dyskryminacji uszczegółowiono, co ono oznacza i do jakich cech odnosić się będą przepisy dotyczące cech fizycznych, a mianowicie do wzrostu, wagi, wielkości lub innych cech ciała. Z racji specyficznego rozumienia dyskryminacji warto przyjrzeć się jej znaczeniu w tym akcie. Zakaz dyskryminacji ze względu na daną cechę obowiązuje zarówno ze względu na aktualnie posiadane cechy, jak i ze względu na cechy posiadane w przeszłości, a także domniemanie, że dana osoba je posiada⁵³. Chronione są zatem nie tylko osoby faktycznie wyróżniające się danymi cechami, lecz także te utożsamiane z wartościami, ze względu

⁴⁸ Code pénal, <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006070719> (dostęp: 10 III 2023).

⁴⁹ Code du travail, <https://codes.droit.org/PDF/Code%20du%20travail.pdf> (dostęp: 10 III 2023).

⁵⁰ Nazwa francuska „Défenseur des droits”.

⁵¹ Decyzja 2019-205 z dnia 2 X 2019 r. w sprawie dyskryminacji ze względu na wygląd, Rzecznik Praw Obywatelskich, 2 X 2019, https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=30201 (dostęp: 10 III 2023).

⁵² Equal Opportunity Act 2010 No. 16 of 2010, <https://content.legislation.vic.gov.au/sites/default/files/2022-07/10-16aa.029%20authorised.pdf> (dostęp: 19 II 2023).

⁵³ Ibidem, część 2 – *What is discrimination?*, sekcja 7 – *Meaning of discrimination*, podsekcja (2). W kontekście artykułu przykładem dyskryminacji ze względu na cechę domniemaną będzie sytuacja, kiedy osoba, która mieści się w przeciętnej wzroście dla danego społeczeństwa, będzie mimo to uważana za osobę niską i tym samym doświadcza dyskryminacji ze względu na wzrost.

na które zaistniała dyskryminacja. Stosując taką definicję dyskryminacji, rozszerzono grono podmiotów chronionych przed nadużyciami.

W Stanach Zjednoczonych Ameryki, w stanie Michigan obowiązuje ustawa o prawach obywatelskich Elliota-Larsena z 1976 r., która już w preambule potępia praktyki, polityki i zwyczaje wykonywania prawa w sposób dyskryminujący m.in. ze względu na określone cechy – znajduje się wśród nich również wzrost⁵⁴. Bezpośrednie ujęcie wzrostu na liście cech, ze względu na które dyskryminacja jest zakazana, świadczy o podwyższonym standardzie ochrony obywateli przed nadużyciami. Kryterium wzrostu funkcjonuje tutaj samodzielnie, nie jest postrzegane przez pryzmat pojęcia cech fizycznych, a więc dyskryminacja ze względu na wzrost nie będzie przejawem pośredniej dyskryminacji ze względu na wygląd lub cechy fizyczne. Pewne jednostki administracyjne wprowadzają własne, lokalne, przepisy antydyskryminacyjne. Takim aktem prawnym jest Kodeks Miejski Santa Cruz, który w rozdziale 9.83 zatytułowanym „Zakaz dyskryminacji” wprowadza zakaz dyskryminacji m.in. ze względu na cechy osobiste, które w przepisie definicyjnym w swoim zakresie zawierają właśnie wzrost⁵⁵. Kryterium wzrostu jest zatem zauważalne jako cecha, ze względu na którą możliwa jest dyskryminacja i która powinna, razem z innymi cechami osobistymi, zostać poddana ochronie. Osoby o nieprzeciętnym wzroście są zatem chronione przed dyskryminacją ze strony społeczeństwa na poziomie regulacji lokalnych obowiązujących na terenie całego miasta i hrabstwa Santa Cruz. Stany Zjednoczone nie rozpoznają wzrostu jako kryterium dyskryminacji bezpośredniej w prawie krajowym, lecz jedynie jako możliwy element dyskryminacji pośredniej ze względu na rzeczywiście prawnie chronione cechy. Jak zauważa O. Kimhi, mimo że pewne zabezpieczenia prawne zostały wprowadzone, nie oznacza to jednoznacznego rozwiązania problemu dyskryminacji, gdyż w znacznej części przepisy obowiązujące w prawie amerykańskim są martwe i nie stanowią faktycznej ochrony prawnej odpowiedniej dla zapewnienia eliminacji dyskryminacji ze względu na wzrost⁵⁶.

⁵⁴ Elliot-Larsen Civil Rights Act, Act 453 of 1976, <https://www.michigan.gov/-/media/Project/Websites/mdcr/public-act-453-of-1976-elliott-larsen.pdf?rev=c15451b0a9f943d78ae818259a38c8dc> (dostęp: 20 II 2023).

⁵⁵ Santa Cruz Municipal Code, Code Publishing Company, Waszyngton, 2023, <https://www.codepublishing.com/CA/SantaCruz/> (dostęp: 20 II 2023).

⁵⁶ O. Kimhi, *Falling short: On Implicit Biases and the Discrimination of Short Individuals*, „Connecticut Law Review” 2020, nr 52(2), https://opencommons.uconn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1432&context=law_review (dostęp: 21 II 2023).

Zważając na powyższe, powinno stać się jasnym, że regulacje uwzględniające wzrost jako wartość, ze względu na którą dyskryminację należy eliminować, są możliwe do stworzenia w skali zarówno lokalnej, jak i krajowej. Przez dodanie kryterium wzrostu do już rozpoznawanych wartości podlegających ochronie dany zostanie wyraz zasadzie równości płynącej z polskiej ustawy zasadniczej wprowadzającej ogólny zakaz dyskryminacji z jakiegokolwiek przyczyny. Pamiętać jednak należy, że nie jest wystarczające stworzenie przepisów, ale potrzebne jest również ich skuteczne stosowanie.

Podsumowanie

Osoby niskiego wzrostu, mimo ogólnego zakazu dyskryminacji obowiązującego w polskim porządku prawnym, w wielu obszarach swojej aktywności są faktycznie dyskryminowane, co jest odczuwane przez nie zarówno w dostępności usług publicznych, jak i w komunikacji społecznej. Istotną zatem w kontekście podsumowania powyższych rozważań jest odpowiedź na pytanie, czy ogólne przepisy ustrojowe oraz przepisy znajdujące zastosowanie w przypadku zatrudniania, jak również przepisy regulujące projektowanie obiektów, urządzeń i przedmiotów użytkowych pozwalają na efektywną ochronę osób niskich przed dyskryminacją. Chodzi tu o poszczególne obszary relacji władz publicznych z obywatelami oraz ustanawianie regulowanych prawem publicznym standardów, jakim powinny odpowiadać urządzenia i obiekty użytkowe. Istotny jest zakres norm gwarancyjnych, pozwalających na przeciwdziałanie dyskryminacji, np. subsumpcję norm gwarantujących odpowiedni sposób postępowania przy projektowaniu urządzeń użyteczności publicznej, dzięki czemu można by osoby niskiego wzrostu włączyć do katalogu osób objętych chociażby normami, których *ratio legis* jest wprowadzenie standardu egalitarności w dostępie do określonych obiektów i urządzeń z uwagi na określone cechy fizyczne danej osoby. O ile w niektórych aspektach sytuacja osoby niskiego wzrostu może być traktowana analogicznie do sytuacji osoby niepełnosprawnej (jak ma to np. miejsce w przypadku barier architektonicznych), o tyle w dalszym ciągu osoby niskorosłe nie mają zapewnionej dostatecznej ochrony przed nadużyciami, których doświadczają ze strony społeczeństwa, np. przez zjawisko infantylizacji, będące efektem braku świadomości ludzi w obszarze dyskryminacji w warstwie komunikacyjnej. Zważywszy,

że w praktyce niemożliwe byłoby wprowadzenie kompleksowych zakazów dyskryminacji we wszystkich obszarach prawa mogących oddziaływać na osoby niskiego wzrostu, należałoby podjąć inne działania mające na celu przeciwdziałanie faktycznej dyskryminacji. Zasadny będzie zatem postulat wprowadzenia już do programów nauczania w szkołach treści uczulających dzieci i młodzież na ten typ dyskryminacji, a także prowadzenie odpowiednich akcji edukacyjnych mających na celu podniesienie świadomości społeczeństwa w zakresie faktycznych praktyk i zachowań dyskryminacyjnych wobec osób niskiego wzrostu.

Osoby charakteryzujące się niskim wzrostem, napotykające problemy w funkcjonowaniu w przestrzeni społecznej nie są objęte działaniem szczególnych norm gwarancyjnych wprowadzających zakaz dyskryminacji z uwagi na wzrost, nie są także wymieniane jako bezpośredni beneficjenci rozwiązań mających zapewnić dostępność przestrzeni publicznych dla ogółu społeczeństwa. Warto byłoby rozszerzyć zakres norm gwarancyjnych o tę grupę społeczną, przynajmniej na etapie doprecyzowania rozwiązań ustawowych aktami o charakterze podstawowym.

W kontekście ochrony przed nadużyciami ze strony pracodawców w polskim systemie prawnym obowiązują przepisy prawa pracy. Ich regulacje antydyskryminacyjne stosują otwarty katalog uwarunkowań, ze względu na które dyskryminacja jest zakazana. Wzrost może być zatem jedną z chronionych cech pracownika na gruncie prawa pracy, jednakże już w przepisach ustawy o promocji zatrudnienia wyraźnie widać brak dostatecznych regulacji ochronnych obejmujących swoim obszarem wprost osoby niskiego wzrostu. Otwarte pozostaje jednak pytanie, czy obecne regulacje są wystarczające, czy istnieje konieczność wprowadzenia regulacji szczegółowych chroniących osoby niskie przed dyskryminacją. Jak wynika z cytowanego wyżej orzecznictwa, uprawniona jest teza, że kandydaci na stanowiska wymagające określonej zdolności ruchowej powinni być poddani indywidualnej ocenie swoich możliwości fizycznych, a określanie konkretnych wymogów dotyczących parametrów pracownika powinno być dozwolone jedynie w przypadkach, kiedy jest to absolutnie niezbędne do odpowiedniego wykonywania zadań na powierzonym stanowisku. Wydaje się też, że zapewnienie odpowiednio szerokiej edukacji społecznej pozwoli, by dzięki odpowiedniej świadomości pracodawcy nie podejmowali działań dyskryminujących. W związku z tym obecna regulacja z zakresu prawa pracy wydaje się być wystarczająca.

Mając na uwadze rozwiązania prawne stosowane w innych krajach oraz kierunek linii orzeczniczej w sprawach dotyczących dyskryminacji

ze względu na niski wzrost, zauważyć należy, że osoby niskorosłe zasługują na stosowną ochronę prawną ze strony państwa, na etapie zarówno stanowienia, jak i stosowania prawa. W związku z tym do polskiego systemu prawa warto byłoby włączyć regulacje, zgodnie z którymi zakazana będzie wprost dyskryminacja z uwagi na określone cechy fizyczne, m.in. wzrost niemieszczący się w średnich standardach społecznych. Proponowane działanie powinno poprawić sytuację zarówno osób niskich, jak i innych osób nieznajdujących obecnie dostatecznej ochrony ze strony obowiązującego prawa. Przepisy takie powinny stanowić rozwinięcie norm gwarancyjnych zawartych w art. 32 Konstytucji RP, który wprowadza ogólny standard niedyskryminacji. Odpowiednie gwarancyjne normy powinny być zawarte w przepisach Kodeksu pracy oraz w przepisach regulujących warunki techniczne, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie. Osobną kwestią jest gwarancyjny charakter norm określających warunki techniczne projektowanych przedmiotów użytkowych. Warto byłoby wprowadzić także działania niemieszczące się w katalogu działań władczych – pomocny okazałaby się tu system certyfikacji poszczególnych przedmiotów stworzony na wzór systemu polskich norm oraz norm ISO⁵⁷.

LEGAL CONDITIONS FOR COUNTERACTING THE PHENOMENON OF DISCRIMINATION AGAINST SHORT PEOPLE IN PUBLIC SPACE AND UTILITY DESIGN FROM THE PERSPECTIVE OF ENACTING AND ENFORCING THE LAW

Summary

The study is devoted to legal and factual conditions of the social situation of short people, in particular, in terms of actual and potential areas of risk of discrimination based on height, that does not correspond to the average in a given society. The article indicates the extent of height discrimination, referred to as heightism, and deals with social behaviours that can be classified as unfair and violating the subjective rights of a group of people who are characterized by their below-average height compared to the social average. This manifests itself in various aspects, including communication practices established in society, such as the infantilization

⁵⁷ Normy ISO są opracowywane przez międzynarodowych ekspertów z danej dziedziny należących do Międzynarodowej Organizacji Normalizacyjnej (ang. International Organization of Standardization). Dokumenty te zawierają informacje, wskazówki oraz dobre praktyki mające na celu ujednolicenie funkcjonowania firm na różnych płaszczyznach. *Encyklopedia Zarządzania* [online], hasło: ISO, <https://mfiles.pl/pl/index.php/ISO> (dostęp: 24 II 2023).

of short people, which in turn negatively affects other spheres of these people's social functioning. Moreover, discrimination in the social sphere is also evident in the employment opportunities offered to people of short stature – they are perceived as less experienced and less competent. It is also a problem that employers set requirements regarding the parameters of job applicants in situations where these is not actually necessary for the proper performance of the tasks required. What's more, there is discrimination hindering, and sometimes severely limiting, the possibility of using public utility facilities (functioning in the public sphere), and utility items referring to the private sphere.

Based on the analysis of case-law related to the situation of people of short stature and also anti-discriminatory solutions functioning in other countries, specific remedies for discrimination against short people have been proposed, which should be applied both in Polish legislation and in the implementation of existing law. The idea here is to expand the guarantee norms contained in the Polish constitution so that they explicitly prohibit discrimination on the grounds of height.

Keywords: discrimination – heightism – architectural barriers – utility design

BIBLIOGRAFIA

- Belavusau U., *Height Discrimination in EU Law: The Case of Kalliri (C-409/16) at the Court of Justice*, European Law Blog, 11 VI 2018, <https://europeanlawblog.eu/2018/06/11/height-discrimination-in-eu-law-the-case-of-kalliri-c-409-16-at-the-court-of-justice/> (dostęp: 20 II 2023).
- Berg A., *Volvo's demand for a specific height for female work applicant is discrimination, the Swedish Labour Court rules*, Eurofound, 6 XI 2005, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2005/volvos-demand-for-a-specific-height-for-female-work-applicant-is-discrimination-the-swedish-labour> (dostęp: 6 II 2023).
- Bielecka-Jasiocha J., Rymkiewicz-Kluczyńska B., *Psychospołeczne funkcjonowanie dzieci niskorosłych*, „Endokrynologia Pediatryczna” 2008, t. 7, nr 1(22), s. 38–40.
- Bieńko N., *Siatki centylowe, czyli ocena rozwoju fizycznego i stanu odżywienia dziecka*, <https://ncez.pzh.gov.pl/dzieci-i-mlodziez/siatki-centylowe-czyli-ocena-rozwoju-fizycznego-i-stanu-odzywienia-dziecka/> (dostęp: 28 II 2023).
- Cinnirella F., Winter J.K., *Size Matters! Body Height and Labor Market Discrimination: A Cross-European Analysis*, „CESifo Working Paper” 2019, nr 2733, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1443091 (dostęp: 21 II 2023).
- Co to jest PN?*, Polski Komitet Normalizacyjny, <https://www.pkn.pl/polskie-normy/informacje-o-pn/co-jest-pn> (dostęp: 1 III 2023).
- Encyclopedia PWN* [online], hasło: *achondroplazja*, <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/achondroplazja;3865506.html> (dostęp: 21 II 2023).
- Encyclopedia PWN* [online], hasło: *karłowatość*, <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/karlowatosc;3920531.html> (dostęp: 6 II 2023).
- Encyclopedia PWN* [online], hasło: *stereotyp*, <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo;/3979617> (dostęp: 21 II 2023).

- Encyklopedia Zarządzania* [online], hasło: ISO, <https://mfiles.pl/pl/index.php/ISO> (dostęp: 24 II 2023).
- Ergonomia jadalnianego stołu i krzesel*, Delta, 31 I 2021, <https://www.deltachairs.com/ergonomia-jadalnianego-stolu-i-krzesel,b83.html> (dostęp: 21 II 2023).
- Fundacja Polska Bez Barrier, *Wrocławskie standardy dostępności przestrzeni miejskich*, 2019, https://polskabezbarrier.org/documents/standardy_dostepnosci_wroclaw_przezszerzenie_miejskie.pdf (dostęp: 16 II 2023).
- Grzechlak L., Wiśniewska A., Ślusarz R., *Ocena satysfakcji rodziców z leczenia ludzkim rekombinowanym hormonem wzrostu dzieci z somatotropinową niedoczynnością przysadki*, „Innowacje w Pielęgniarstwie i Naukach o Zdrowiu” 2020, nr 4(5), s. 38–53.
- Height. Evolution of height over time*, NCD Risk Factor Collaboration, <https://www.ncdrisc.org/height-mean-ranking.html> (dostęp: 28 II 2023).
- Jak dobrać krzesła do stołu w jadalni*, ergoExpert, 24 VI 2022, <https://www.ergoexpert.pl/blog/jak-dobrac-krzesla-do-stolu-w-jadalni/> (dostęp: 21 II 2023).
- Jankowska U., *Modele niepełnosprawności we współczesnej Polsce, czyli o historycznym obciążeniu i współczesnej sytuacji osób niskorosłych* (praca magisterska, Uniwersytet Warszawski, 2016), https://nieduzi.org/wp-content/uploads/2017/06/Urzsula-Jankowska_Model-e-niepelnosprawnosci-we-wspolczesnej-Polsce-czyli-o-historycznym-obciazeniu-i-wspolczesnej-sytuacji-osob-niskoroslych.pdf (dostęp: 21 II 2023).
- Kimhi O., *Falling short: On Implicit Biases and the Discrimination of Short Individuals*, „Connecticut Law Review” 2020, nr 52(2), https://opencommons.uconn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1432&context=law_review (dostęp: 21 II 2023).
- Kryteria doboru stewardess*, Stewardessa.eu, 2022, <http://stewardessa.eu/kryteria-doboru-stewardess/> (dostęp: 6 II 2023).
- Krzesło musi być wygodne. Czym się kierować przy jego wyborze?*, Cztery Kąty, 8 X 2014, <https://czterykaty.pl/czterykaty/56,107676,16771116,krzeslo-musi-byc-wygodne-czym-sie-kierowac-przy-jego-wyborze.html> (dostęp: 21 II 2023).
- Leech A., *Drawing the short straw – height discrimination in the workplace*, Shoosmiths 2022, <https://www.shoosmiths.co.uk/insights/legal-updates/drawing-the-short-straw-height-discrimination-in-the-workplace> (dostęp: 6 II 2023).
- Likwidacja barier (PJM)*, Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, 24 XI 2021, <https://niepelnosprawni.gov.pl/a,12,likwidacja-barier-pjm> (dostęp: 6 II 2023).
- Małecka-Tendera E., *Niskorosłość*, mp.pl, 23 XI 2016, <https://www.mp.pl/pacjent/pediatrica/choroby/endokrynologia/68498,niskoroslosc> (dostęp: 6 II 2023).
- Mapa średniego wzrostu mieszkańców różnych krajów świata*, Gisplay.pl, 28 VII 2016, <https://gisplay.pl/gis/6235-mapa-wzrostu.html> (dostęp: 6 II 2023).
- Marcjanik M., *Grzeczność w komunikacji językowej*, Warszawa 2007.
- Marcjanik M., *Poradnik językowego savoir-vivre’u*, Warszawa 2009.
- Masz niski wzrost? Sprawdź, jakie krzesło biurowe kupić*, Radomski24, 21 XII 2020, <https://radomski24.pl/20201221370729/masz-niski-wzrost-sprawdz-jakie-krzeslo-biurowe-kupic> (dostęp: 21 II 2023).
- Ministerstwo Infrastruktury i Budownictwa, *Standardy dostępności budynków dla osób z niepełnosprawnościami. Uwzględniając koncepcję uniwersalnego projektowa-*

- nia – poradnik, Warszawa 2017, s. 4, <https://instytutksiazki.pl/files/upload/files/Standardy%20dost%C4%99pno%C5%9Bci%20budynk%C3%B3w%20dla%20os%C3%B3b%20z%20niepe%C5%82nosprawno%C5%9Bciami.pdf> (dostęp: 16 II 2023).
- Na jakiej wysokości blat kuchenny? 4 rady eksperta!, *Komfort.pl*, <https://komfort.pl/blog/na-jakiej-wysokosci-blat-kuchenny-4-rady-eksperta> (dostęp: 9 III 2023).
- Na jakiej wysokości powinien być blat w kuchni? Złote zasady projektowania kuchni, <https://www.agatameble.pl/inspiracje/na-jakiej-wysokosci-powinien-byc-blat-w-kuchni-zlote-zasady-projektowania-kuchni-a9840> (dostęp: 6 II 2023).
- Państwowa Inspekcja Pracy, *Stop dyskryminacji. Poznaj swoje prawa w pracy*, <https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/121841/dyskrym.pdf> (dostęp: 21 II 2023).
- Skorzystaj z dofinansowania do likwidacji barier architektonicznych, *Gov.pl*, 8 II 2023, <https://www.gov.pl/web/gov/skorzystaj-z-dofinansowania-do-likwidacji-barier-architektonicznych> (dostęp: 15 II 2023).
- Stewart J., Logan C., *Komunikowanie się werbalne*, w: *Mosty zamiast murów. Podręcznik komunikacji interpersonalnej*, pod red. J. Stewarta, Warszawa 2007, s. 99–101.
- Szczubał B., *Mechanizmy naznaczania społecznego osób z niskorosłością*, „Niepełnosprawność” 2014, nr 15, s. 151–166, <https://bazhum.muzhp.pl/media/files/Niepelnosprawnos/Niepelnosprawnos-r2014-t-n15/Niepelnosprawnos-r2014-t-n15-s151-166/Niepelnosprawnos-r2014-t-n15-s151-166.pdf> (dostęp: 8 II 2023).
- Śmiszek K., *Mechanizm dochodzenia roszczeń w sprawach o dyskryminację*, w: *Prawo antydyskryminacyjne Unii Europejskiej*, pod red. A. Zawidzkiej-Łojek, A. Szczerby-Zawady, Warszawa 2015, s. 306–307.
- Tabernacka M., *Negocjacje i mediacje w sferze publicznej*, Warszawa 2018.
- Tabernacka M., *Prawne zasady korzystania z obiektów i urzędzeń użyteczności publicznej*, Warszawa 2013.
- Urząd Transportu Kolejowego, *Obsługa osób o ograniczonej możliwości poruszania się na rynku pasażerskich usług kolejowych – Rekomendacje Prezesa Urzędu Transportu Kolejowego*, https://www.google.com/url?sa=t&rc=t=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewixl5uNzoT9AhWrlosKHfGCVwQFnoECBQQAQ&url=https%3A%2F%2Futk.gov.pl%2Fdownload%2F1%2F4398%2Frekomendacje101.pdf&usg=AOvVaw3BnLICROH-GNybmVO2-X_DC (dostęp: 6 II 2023).
- Wysokość i szerokość blatu kuchennego, czyli jaki blat jest najwygodniejszy?, *Leroy Merlin*, 26 XI 2014, <https://www.leroymerlin.pl/kuchnia/wysokosc-i-szerokosc-blatu-kuchennego-czyli-jaki-blat-jest-najwygodniejszy,e4692,j2722.html> (dostęp: 9 III 2023).
- Zieniewicz H., *Wpływ niskiego wzrostu na życie osoby nim dotkniętej*, „Current Problems of Psychiatry” 2010, nr 11(4), s. 339–345, https://nieduzi.org/wp-content/uploads/2016/06/wplyw_niskiego_wzrostu_na_zycie_osoby_nim_dotknietej.pdf (dostęp: 7 II 2023).